



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๒๑๔๒ ๓๕๔๕

ที่ ยธ ๑๐๐๑/ว๔๑๕

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าหน่วยงานขึ้นตรง/
หัวหน้าศูนย์

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ที่ ยธ ๑๐๐๑.๐๖/๔๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

สำนักงานเลขาธิการกรม ขอประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สนับสนุนและร่วมผลักดันโครงการต่างๆ ภายใต้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางจิตทิพย์ หิรัญธนเศรษฐี)

เลขาธิการกรม



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกระดับ และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้สถาบันนิติวิทยาศาสตร์บรรลุผลสัมฤทธิ์ วัตถุประสงค์ และพันธกิจตามแผนปฏิรูปราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเป็นผู้นำให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

กลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขานุการกรม
พฤศจิกายน ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหาร	๑
วิสัยทัศน์	๒
เป้าประสงค์	๒
พันธกิจ	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์	๒

ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๕
พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๕
แผนระดับ ๑	๕
แผนระดับ ๒	๖
แผนระดับ ๓	๗
มาตรการและแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑๒

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สารสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๖
Development Roadmap สำหรับข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑๗
ภาพรวมการพัฒนาข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๑๗
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘

ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล	๒๔
--------------------	----

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีแผนปฏิบัติราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ คือ “สถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์กรมืออาชีพ มีมาตรฐานสากล ประชาชนไว้วางใจ” โดยสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีพันธกิจในการสนับสนุนส่งเสริมความยุติธรรมและคุ้มครองสังคม และมีการกิจหลัก ได้แก่ ๑) พัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษา วิจัยและนวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ ๒) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความสะดวกและการคุ้มครองทางสังคม ๓) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในและต่างประเทศ ๔) พัฒนาและบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๕) กำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาและระบบการบริหารงานด้านนิติวิทยาศาสตร์อย่างมีธรรมาภิบาล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๔ เรื่อง คือ ๑) ส่งเสริมความเป็นเลิศทางนิติวิทยาศาสตร์ (จัดให้มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้นิติวิทยาศาสตร์ที่เป็นเลิศ) ๒) สร้างและใช้เครือข่ายนิติวิทยาศาสตร์ทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ ๓) พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๔) มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร และปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมาย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกระดับ และเสริมสร้างการบูรณาการ การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุผลสัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ผู้จัดทำได้มีการศึกษานโยบายและแผนระดับชาติ วิเคราะห์ความต้องการ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ทางการสำรวจคุณภาพชีวิตของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักงานเลขานุการกรม ที่ ยธ ๑๐๐๑/ว๑๙๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินคุณภาพชีวิตบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๒.๒/๑๗๑ ของสำนักงาน ก.พ. และผ่านการระดมความคิดเห็นจากคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน-</

นิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกองและกลุ่มพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบแนวทาง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นมืออาชีพด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี ๒๕๗๐

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านนิติวิทยาศาสตร์
๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๑ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนบริหารกำลังคน แผนการสืบทอดตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

- โครงการ :** ๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)
๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- เป้าหมาย :** ๑. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้
๒. พัฒนาสู่องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ตัวชี้วัด :** ๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร
๒. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดภายในองค์กร

- โครงการ :** ๑. โครงการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน Platform CIFS e-Learning
๒. โครงการเรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน (ถอดบทเรียน)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์

โครงการ : ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์

๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนและรองรับอนาคต

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

โครงการ : ๑. โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. โครงการพัฒนาทักษะการคิดสู่การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม

๓. โครงการสร้าง Coach ปรับ Mindset ปลุก Passion ด้านนิติวิทยาศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : ๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

๒. เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

โครงการ : ๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง

๒. โครงการเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. โครงการเสริมสร้างความผูกพัน

๔. โครงการเพชรยอดมงกุฎ

๕. โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นทีม

๖. โครงการจิตอาสา ๙๐๔ กระทรวงยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล

เป้าหมาย : เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม

โครงการ : โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เป็นที่เรียบร้อย พร้อมทั้งกำหนดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรทุกระดับประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๒

ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก่ มาตรา ๖๘ มาตรา ๒๕๘ ตามแผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม

๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากเป็นกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำหรับให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลใช้จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย ๗ ข้อ ดังนี้

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ กระทรวงยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทย มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๔. แผนระดับที่ ๒

● แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๖ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑) ความมั่นคง ประเด็นที่ ๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ประเด็นที่ ๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ ๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

● แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย แผนการปฏิรูปประเทศด้านการกระบวนการยุติธรรม แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

● แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

มีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ “พลิกโฉมประเทศสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาว ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี เพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีจุดหมายทั้งสิ้น ๑๓ หมายความว่า โดยที่เกี่ยวกับกับแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๔ หมายความว่า ได้แก่ หมายความว่าที่ ๗) ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมายความว่าที่ ๘) ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมายความว่าที่ ๑๒) ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมายความว่าที่ ๑๓) ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

● **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ พื้นที่ชายแดน นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘) ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด และนโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๐) การป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความมั่นคงทางไซเบอร์

๕. แผนระดับที่ ๓

● **(ร่าง) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)**

มีวิสัยทัศน์ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่ออำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดหลักนิติธรรม” โดยอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานยุติธรรม การอำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ใน ๓ มิติหลัก ได้แก่ มิติที่ ๑) การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย มิติที่ ๒) การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล และมิติที่ ๓) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม

● **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๑๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๔) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๕) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

● **(ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมีมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันสถานการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

● **(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

</

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากร ภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไก และเครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

● ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงยุติธรรม คือ “เป็นหลักประกันยุติธรรมตามมาตรฐานสากล” มีพันธกิจ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ๒) พัฒนางานระบบยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามหลักสากล ๓) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารความยุติธรรมและการบังคับให้กฎหมายให้มีธรรมาภิบาล ๔) พัฒนาระบบป้องกันอาชญากรรมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสังคม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ยุทธศาสตร์ที่ ๒) การสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๓) การอำนวยความสะดวกยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔) การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๕) การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ ๖) การเสริมสร้างปรองดองสมานฉันท์

● แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม

วิสัยทัศน์ “อำนวยความสะดวกยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม” โดยกระทรวงยุติธรรมมีเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นนโยบายและแผนในงานยุติธรรม มีความทันสมัย สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการให้บริการงานยุติธรรมอย่างรวดเร็ว ทั้งถึงและเป็นธรรม ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย และมีความเชื่อมั่นต่อกระทรวงยุติธรรม ผู้กระทำผิดได้รับการพัฒนาพฤตินิสัย และสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยแผนฉบับดังกล่าวมีแผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง

การอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมเคารพกติกา (Law Awareness & Culture of Lawfulness) ๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยา และการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท (Access to Justice & Alternative Dispute Resolution) ๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม (Law Enforcement & Justice Development) และ ๔) แผนปฏิบัติราชการเรื่องแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและคืนคนดีสู่สังคม (Rehabilitation & Reintegration)

● แผนปฏิบัติราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “สถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์กรมืออาชีพ มีมาตรฐานสากล ประชาชนไว้วางใจ” โดยสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีพันธกิจในการสนับสนุนส่งเสริมความยุติธรรมและคุ้มครองสังคม และมีภารกิจหลัก ได้แก่ ๑) พัฒนามาตรฐานงานนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษาวิจัยและนวัตกรรมด้านนิติวิทยาศาสตร์ของประเทศ ๒) ให้บริการด้านนิติวิทยาศาสตร์เพื่ออำนวยความยุติธรรมและการคุ้มครองทางสังคม ๓) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านนิติวิทยาศาสตร์ภายในและต่างประเทศ ๔) พัฒนาและบูรณาการระบบฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๕) กำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาและระบบการบริหารงานด้านนิติวิทยาศาสตร์อย่างมีธรรมาภิบาล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ เรื่อง คือ ๑) ส่งเสริมความเป็นเลิศทางนิติวิทยาศาสตร์ (จัดให้มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้นิติวิทยาศาสตร์ที่เป็นเลิศ) ๒) สร้างและใช้เครือข่ายนิติวิทยาศาสตร์ทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ ๓) พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ด้านนิติวิทยาศาสตร์ และ ๔) มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

● นโยบายของรัฐบาล

ปรากฏตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กำหนดนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย นโยบาย ๑๒ ด้านที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังทั้งระบบ การปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน การป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม การแก้ไขปัญหายุติธรรมและประพฤติมิชอบ และการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม คือ การเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทย เพื่อป้องกันและลดผลกระทบในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรมทางไซเบอร์ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์ และความสามัคคีในสังคม รวมทั้ง ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต

● นโยบายผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม

ปลัดกระทรวงยุติธรรม (นางพงษ์สวาท ภายอรุณสุทธิ์) ได้มอบนโยบาย ทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -

๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและบูรณาการงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. “คุณธรรม จริยธรรม” บุคลากรทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม ต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒. “ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง” กระทรวงยุติธรรมต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเอง บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและกระทรวงยุติธรรม พร้อมทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล อันประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ การยึดมั่นในคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ การเปิดรับฟังความเห็น รับผิดชอบ และสำนึกในหน้าที่และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล มีความรู้ ความเข้าใจ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีรูปแบบหลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชญากรรมทางไซเบอร์ (Cybercrime) และพัฒนาทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

๓. “องค์กรแห่งความสุข” ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งความสุข กล่าวคือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ความสามัคคีปรองดองในองค์กร ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม จำเป็นต้องสร้างแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยการวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด ครอบคลุมทุกมิติ สร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ โดยขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรต้องมี Mindset รู้จักหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายเดียวกัน ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์

๖. มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

● การปฏิรูประบบราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูประบบราชการของไทย เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Connected Government) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ประการ ดังนี้ ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยง (Open & Connected Government) ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric Government) และ ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

● การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

กำหนดเกณฑ์สำคัญไว้ ๓ ประเด็น คือ ระบบงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งจูงใจ และการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจแก่บุคลากร

● แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุในองค์กร

การจำแนกกลุ่มคนตามช่วงอายุต่าง ๆ ที่เติบโตขึ้นมาภายใต้สภาพแวดล้อม บริบททางสังคมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะเดียวกัน ส่งผลให้มีแนวคิด ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่เหมือนกัน

● แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

บุคลากร คือ ส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรก้าวหน้า เติบโต และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรให้ทัน และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗ รูปแบบ ดังนี้ ๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารให้มากขึ้น เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ๒) การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ๓) การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ๔) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมต้องสนุก น่าเรียนรู้ น่าสนใจ ๕) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset) ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖) การมุ่งเน้นผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาในการสอน และ ๗) การเรียนบนสื่อออนไลน์ หรือสื่อดิจิทัล

● การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (21st- Century Skill)

World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มด้านเทคโนโลยีในองค์กรขนาดใหญ่ทั่วโลก พบว่า ปัจจุบันและอนาคตองค์กรต่าง ๆ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) เนื่องจากเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผล

- การใช้ภาษา (Literacy)
- การคำนวณ (Numeracy)
- การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy)
- การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy)
- การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civil Literacy)
- การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy)
- การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

กลุ่มที่ ๒ ทักษะด้านการจัดการกับปัญหา (Competencies) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด ซึ่งสภาพปัญหาในอนาคตจะมีความซับซ้อน และท้าทายมากกว่าในอดีต จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking/ Problem-Solving)
- การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)
- การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration)

กลุ่มที่ ๓ ทักษะการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Character Qualities) เนื่องจากความรวดเร็วของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรยุคใหม่ต้องปรับตัวให้ทัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit)
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability)
- ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- ความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

● รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Model for Learning and Development)

การพัฒนาศักยภาพในยุคปัจจุบัน ได้มีการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model 70:20:10 คือ การมองภาพรวมของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ผสมผสานกัน ๓ รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๑) รูปแบบ ๗๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On The Job Training) หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem – Solving) การทำงานเป็นทีม (Team – Working) รวมทั้ง การจัดทำคู่มือในการทำงาน

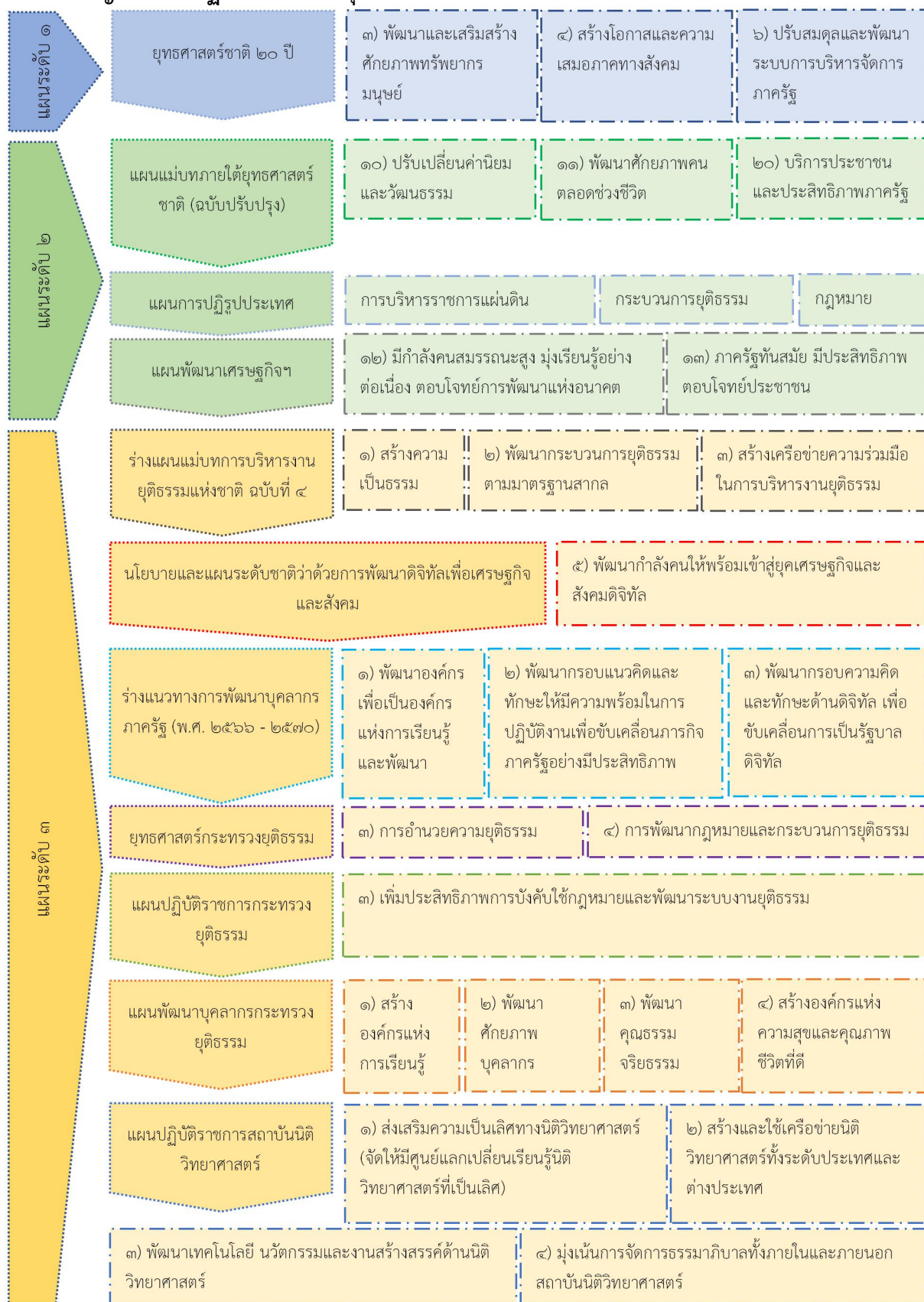
เอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒) รูปแบบ ๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่น เช่น การสอนงาน Coaching และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team Meeting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร

๓) รูปแบบ ๑๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการ ทั้งรูปแบบ Classroom Training และ e – Learning ในหลักสูตรฝึกอบรมของภายในและภายนอกหน่วยงาน การสัมมนา (Meeting / Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

ส่วนที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นมืออาชีพด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี ๒๕๗๐
เป้าประสงค์	๑) บุคลากรมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ๒) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานด้านนิติวิทยาศาสตร์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑) วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๕) สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๖) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- ๗) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล

โครงการสำคัญ อาทิเช่น

- ๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)
- ๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- ๓) โครงการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน Platform CIFS e-Learning
- ๔) โครงการเรื่องดี ๆ มีไว้แบ่งปัน (ถอดบทเรียน)
- ๕) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๖) โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์
- ๗) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์
- ๘) โครงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๙) โครงการพัฒนาทักษะการคิดสู่การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม
- ๑๐) โครงการสร้าง Coach ปรับ Mindset ปลุก Passion ด้านนิติวิทยาศาสตร์
- ๑๑) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง
- ๑๒) โครงการเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๑๓) โครงการเสริมสร้างความผูกพัน
- ๑๔) โครงการเพชรยอดมงกุฎ
- ๑๕) โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นทีม
- ๑๖) โครงการจิตอาสา ๙๐๔ กระทรวงยุติธรรม
- ๑๗) โครงการพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
- ๑๘) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๑๙) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

Development Roadmap สำหรับข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้าน การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามความสนใจและความเป็นของบุคคล การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง (*หลักสูตรบังคับ) การพัฒนาผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามสายงาน การพัฒนาทักษะดิจิทัล						
↑ ปีที่ 5						
ปีที่ 4	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้าน	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้าน	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามความสนใจและความเป็นของบุคคล	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามความสนใจและความเป็นของบุคคล	พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามความสนใจและความเป็นของบุคคล
ปีที่ 3			หลักสูตรนักบริหารระดับต้น			
ปีที่ 2			New wave Leaders			
		HiPPS	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง			
ปีที่ 1	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ *	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 1-2	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 3-4	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 4-5	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 4-5	พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับ 4-5
	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี *	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามสายงาน	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะสำหรับหัวหน้ากลุ่ม/งาน	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส. 1) *	หลักสูตรบริหารต้น (นบส.2)	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามสายงาน
	แรกบรรจุ - 1 ปี	ผู้มีประสบการณ์	หัวหน้ากลุ่ม/งาน	ผู้อำนวยการ/ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้บริหารต้น	ผู้บริหารสูง

ภาพรวมการพัฒนาข้าราชการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

	ทดลองงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อำนวยการ	บริหาร	เกษียณอายุราชการ
กลุ่มข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง		ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS						
		ทุนการศึกษา / ทุนฝึกอบรม / ทุน HiPPS						
		โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่						

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากร					
๑. จัดทำแผนพัฒนาตามสายอาชีพ	จำนวนสายงานที่มีแผนพัฒนาตามสายอาชีพ	๓ สายงาน	วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	พบ.
๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล	๕๐%	วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	พบ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒๐ ครั้ง	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ทุกหน่วยงาน
๒. สื่อการเรียนเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์ม CIFS e-Learning	จำนวนสื่อการเรียนเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์ม CIFS e-Learning	๑๕ เรื่อง	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ทุกหน่วยงาน
๓. บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์	ร้อยละบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์	๑๐๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ทุกหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร					
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ ดังนี้	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนามีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น	๘๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร เป็นเงิน ๑๒๓,๔๐๐ บาท	ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑.๑ โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์	ตามโครงการ	ตามโครงการ	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ทุกหน่วยงาน
๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงาน ด้านนิติวิทยาศาสตร์	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ๒๕๖๘	-	พบ.
๑.๓ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติหลักสูตรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและการบริหารทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘	๖๙๐,๒๕๐ บาท	พบ.
๑.๔ โครงการฝึกอบรมการเขียนข่าว เล่างาน	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๘	๔,๗๐๐ บาท	ปชส.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร (ต่อ)					
๑.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๔๑,๙๔๐ บาท	กสท.
๑.๖ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานและคุณภาพ ISO 17020, ISO 17025	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๑๑๘,๐๐๐ บาท	กบก. (พธ.)
๑.๗ โครงการอบรมการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการให้บริการ	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๕,๒๐๐ บาท	กปก.(บว.)/ กบก.(นจ.)
๑.๘ ประชุมสมานักนิติวิทยาศาสตร์คลินิกไทย	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๙,๐๐๐ บาท	กบก.
๑.๙ ประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติและการประชุมการสุขภาพจิตและจิตเวชเด็ก	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๑๓,๕๐๐ บาท	กบก.
๑.๑๐ ประชุมวิชาการทางการแพทย์ (CNEU)	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๖,๐๐๐ บาท	กบก.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร (ต่อ)					
๑.๑๑ ประชุมวิชาการทางการแพทย์ พยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๕,๐๐๐ บาท	กบก.
๑.๑๒ ประชุมเชิงวิชาการด้าน จิตเวชศาสตร์และการใช้ แบบทดสอบทางจิตวิทยา	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๑๘,๐๐๐ บาท	กบก.
๑.๑๓ ประชุมเชิงวิชาการเพื่อ พัฒนาบุคลากรแพทย์สถาบันนิติ วิทยาศาสตร์และบุคลากรประจำ กลุ่มนิติพยาธิวิทยา	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๑๒๔,๐๐๐ บาท	กบก.
๑.๑๔ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันอันตรายจากรังสี ระดับ ๑ และการสอบเพื่อรับรอง และขึ้นทะเบียนเป็นเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยรังสีระดับต้น	ตามโครงการ	ตามโครงการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๘,๗๐๐ บาท	กบก.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
๑. พัฒนาศักยภาพให้มีความรอบแนวคิดในเชิงพัฒนา (Growth Mindset)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา Growth Mindset	๗๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ทุกหน่วยงาน
๒. โครงการพัฒนาทักษะการคิดสู่การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรม	๗ ชิ้น	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	กมธ.
๓. พัฒนาศักยภาพให้มีความรอบแนวคิดทักษะการ Coach (การสอนงาน)	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะการ Coach	๗๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ทุกหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี					
๑. เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี	๘๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	พบ.
๒. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการจิตอาสากระทรวงยุติธรรม	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนฯ	ดำเนินการครบถ้วนตามแผนฯ	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	พบ.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)					
๓. โครงการสร้างเพชรยอดมงกุฏ	จำนวนบุคลากรที่เป็นเพชรยอดมงกุฏ	๑ ด้านการให้บริการ	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	พบ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม					
๑. บุคลากรเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม	ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม	๙๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	พบ.
๒. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	๖๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	จธ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล					
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม	๗๐%	วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	- กสท. จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล - ทุกหน่วยงาน กำกับติดตามบุคลากรศึกษาเรียนรู้ตามแนวทางฯ

ส่วนที่ ๔

การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายไตรมาส ประกอบด้วย

ครั้งที่ ๑ ไตรมาสที่ ๑ และ ๒ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘ (รายงานผลภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘)

ครั้งที่ ๒ ไตรมาสที่ ๓ และ ๔ ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘ (รายงานผลภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๘)